

# 北部湾港股份有限公司企业标准

Q/BGGF RZ 10-2022

---

## 职业经理人薪酬管理办法（试行）

2022-08-19 发布

2022-08-20 实施

北部湾港股份有限公司 发布

## 前 言

编制本文件的目的是为加强北部湾港股份有限公司职业经理人薪酬管理,建立激励与约束相统一的薪酬分配机制。

本文件按照 GB/T1.1-2020 的编写规则编写。

本文件由人力资源部提出及归口管理,由董事会负责解释、修订和监督执行。

本文件起草部门:人力资源部。

本文件审核部门:企划部。

本次为首次发布。

# 职业经理人薪酬管理办法（试行）

## 1 目的

为加强北部湾港股份有限公司（以下简称“北港股份”或“公司”）职业经理人薪酬管理，建立激励与约束相统一的薪酬分配机制，结合实际，制定本办法。

## 2 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅所注日期的版本适用于本文件。凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

《自治区国资委关于进一步规范监管企业考核分配管理有关事项的通知》（桂国资发〔2013〕13号）

《自治区国资委关于印发〈自治区国资委监管企业试行职业经理人薪酬制度改革的指导意见（暂行）〉的通知》（桂国资发〔2019〕8号）

《关于印发〈“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引〉和〈“双百企业”推行职业经理人制度操作指引〉的通知》（国企改革发〔2020〕2号）

## 3 适用范围

本办法适用于北港股份职业经理人，包括公司总经理、副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书和公司章程规定的其他高级管理人员。

## 4 基本原则

- 4.1 坚持激励与约束相统一原则。
- 4.2 坚持短期激励与中长期激励相结合原则。
- 4.3 坚持效率优先、兼顾公平原则。
- 4.4 坚持物质激励与精神激励相结合原则。

## 5 薪酬结构及确定

职业经理人薪酬一般由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入等构成，其中中长期激励收入等根据实际情况另行制定方案。

### 5.1 基本年薪

基本年薪是职业经理人的年度基本收入。

### 5.2 绩效年薪

绩效年薪是与绩效考核相联系的浮动收入，目标绩效年薪占比一般不低于年薪总水平（基本年薪+绩效年薪）的60%，特殊情况经公司董事会批准可适当放宽，但不低于50%。

### 5.3 中长期激励收入

中长期激励收入是与任期考核等中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括任期激励、股权激励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

## 6 薪酬管理

- 6.1 职业经理人不得在本企业领取公司核定或批准的年总薪酬以外的其他货币性收入。
- 6.2 职业经理人在北港股份下属全资、控股、参股企业兼职，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。
- 6.3 兼职企业按照公司章程需要，给予兼职职业经理人的工资或其它货币性收入，由兼职企业通过银行汇至母公司或派出公司。
- 6.4 职业经理人因个人原因辞职或根据相关规定需解除（终止）聘任关系的，其剩余薪酬按照任职期间公司相关规定执行。
- 6.5 职业经理人符合相关规定发生岗位变化的，原则上自任免职次月起，按照新岗位薪酬标准计薪。
- 6.6 职业经理人被停职、立案审查调查期间，其薪酬参照公司相关规定执行。
- 6.7 职业经理人薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税。
- 6.8 职业经理人薪酬计入企业工资总额。

## 7 相关福利政策

- 7.1 职业经理人入选国家和自治区相应人才工程项目的，可以按规定享受财政给予的人才津贴、工作补助和其他人才支持政策。
- 7.2 职业经理人可享受经公司批准的相关奖励或荣誉。
- 7.3 职业经理人享受符合国家和自治区规定的基本社会保险、住房公积金以及企业年金、补充医疗保险等福利性待遇，但不得在企业领取除上述薪酬待遇外的其他收入。

## 8 监督机制

- 8.1 职业经理人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、超标准发放薪酬、超标准享受福利性待遇等行为的，依照公司规定给予纪律处分、经济处罚，并追回违规所得。
- 8.2 企业应实行薪酬追索扣回制度，在职业经理人《聘用合同》中约定职业经理人给企业造成重大经济损失、重大不良影响或对业绩数据弄虚作假的，企业应当将相应期限内兑现的绩效年薪、中长期激励收入等部分或全部追回，并止付其余未支付部分。
- 8.3 企业应当对职业经理人薪酬设置辅助项目准确核算，薪酬方案和考核兑现个人收入的原始材料应至少保存 15 年。

## 9 附则

本办法未尽事宜按国家和自治区有关规定执行。